

## La direction veut accommoder les CDD à sa sauce

nonaudelementdeFranceTelevisions



La direction aurait mis en place un plafonnement annuel des collaborations pour les non-permanents, de 80 jours pour les CDDU intermittents et 120 jours pour les CDD classiques, et ce, à compter de ce début d'année 2018.

Non contente de faire peser depuis des années sur les CDD une forte réduction des ETP, elle veut mettre en place unilatéralement un dispositif lui permettant de réguler leur utilisation.

Depuis de nombreuses années, la CGT accompagne les CDD auprès des tribunaux pour les défendre et faire reconnaître leurs droits. Pourtant, malgré des centaines d'échecs aux Prud'hommes, la direction persiste à ne pas régulariser la situation de CDD ayant une longue ancienneté.

De plus elle n'hésite pas à sanctionner les salariés requalifiés en CDI en leur imposant des temps partiels aberrants (22,86% d'un temps plein pour un machiniste, soit 8H par semaine !), ne reconnaît pas leur ancienneté, chipote sur leurs rémunérations, met les salariés en situation de conflit permanent.

Fin 2017, la direction a entamé des négociations sur un dispositif de régulation de l'emploi non permanent à France Télévisions dont voici les principaux axes :

- Un dispositif d'évaluation des compétences avec un examen au bout de trois mois de collaboration. Si celui-ci n'est si pas concluant, le CDD sera prié d'aller se faire for-

mer ailleurs avant d'éventuellement revenir à FTV.

- Suivant certains critères le CDD peut devenir collaborateur régulier, mais il doit aussi fournir un CV tous les ans faisant état de leurs collaborations à FTV et dans d'autres entreprises.
- Tous les 3 ans le texte permettrait à la direction de mettre fin à la collaboration de CDDU intermittents ayant travaillé au moins 80 jours par an, de façon à renouveler ainsi le vivier de CDD.

En réalité ce texte n'avait pas d'autres vocation pour la direction que de se protéger juridiquement des procédures prudhommales en évitant d'avoir des salariés CDD avec trop de jours d'ancienneté. **En conséquence, ni la CGT, ni aucun autre syndicat, n'a signé ce texte.** La direction prétend maintenant que cette non-signature l'autorise à mettre en œuvre unilatéralement le contenu de sa proposition d'accord. Est-ce à dire que cette négociation était tronquée ? Singulière conception du dialogue social où, en absence d'accord, un employeur pourrait faire ce qu'il veut...

Cette « gestion du risque social » est inacceptable et la CGT dénonce cette mesure unilatérale qui frappe les plus précaires et les plus fragiles d'entre nous. Les salariés précaires ne sont pas des kleenex qu'on peut jeter impunément après des années de collaboration. La CGT continuera à défendre les salariés précaires dans leurs droits.

Paris, le 9 février 2018